

PAPER DETAILS

TITLE: Beyaz Yakalılarda Duygusal Zekâ ve Narsisizm İlişkisi

AUTHORS: Sevim Özkan,Hatice Çoban Kumbalı,Ayşe İrmis

PAGES: 43-59

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3697929>



Araştırma Makalesi

Beyaz Yakalılarda Duygusal Zekâ ve Narsisizm İlişkisi^a

The Relationship Between Emotional Intelligence and Narcissism in White Collar Workers

Sevim Özkan^b, Hatice Çoban Kumbalı^c, Ayşe İrmış^d

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Duygusal Zekâ,
Narsisizm,
Çalışanlar,
Beyaz Yakalılar,
Yöneticiler.

Tarihler :
Geliş 31 Ocak 2024
Düzeltilme Geliş
19 Mart 2024
Kabul 27 Mart 2024

ÖZ

Bu çalışma duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, Denizli imalat sektöründeki 309 beyaz yakalı çalışana kolayda örnekleme tekniği kullanılarak anket uygulanmıştır. Sonuçlar, duygusal zekâ ile narsisizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın ikinci amacı duygusal zekâ ve narsisizm kavramları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Duygusal zekâ ile cinsiyet ve eğitim durumu arasında anlamlı ilişkiler bulunurken, yaş değişkeniyle anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Buna karşılık, narsisizm ve yaş ile narsisizm ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, eğitim durumuyla anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır. Araştırmanın son amacı, çalışanların duygusal zekâ ve narsisizm özelliklerini yöneticilik statülerine göre incelemektir. Yöneticilerin, yönetici olmayanlara göre duyguları kullanma konusunda daha yetenekli oldukları görülmüştür. Ayrıca narsisizm açısından bakıldığında yöneticiler, yönetici olmayan meslektaşlarına göre daha fazla otoriter özellikler sergileme eğilimindedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Emotional Intelligence,
Narcissism,
Workers,
White-Collar Workers,
Managers.

Article history:
Received 31 January 2024
Received in Revised Form
19 March 2024
Accepted
27 Mart 2024

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between emotional intelligence and narcissism. Thus, a survey was administered to 309 white-collar workers in the Denizli manufacturing sector, employing a convenience sampling technique. The results reveal a positive correlation between emotional intelligence and narcissism. The second objective of the study was to explore the relationship between emotional intelligence, narcissism, and demographic variables. Significant associations were found between emotional intelligence and gender as well as educational status, while no significant relationship was identified with age. In contrast, narcissism demonstrated a significant relationship with gender and age, but not with educational status. The third aim of the study was to examine the emotional intelligence and narcissism characteristics of workers based on their managerial status. It was observed that managers exhibit greater proficiency in utilizing emotions compared to non-managers. Additionally, in terms of narcissism, managers tend to display more authoritarian traits than their non-managerial counterparts.

^a Bu çalışma Sevim Özkan'ın Prof. Dr. Ayşe İrmış danışmanlığında hazırladığı Duygusal Zekâ ve Narsisizm Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma adlı tezden geliştirilerek üretilmiştir.

^b Sorumlu Yazar, Bilim Uzmanı, sozkan152@posta.pau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8514-2291

^c Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, haticecoban@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0295-6896

^d Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, airmis@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9088-4529

1. GİRİŞ

Duygusal zekâ yöneticilerin ve çalışanların performansı, şirketin kârlılığının artması, maliyetlerin düşmesi ve hatta müşterilerin elde tutulması gibi sonuçlara doğrudan katkıda bulunmaktadır. Bu sebeple örgütlerdeki başarılı çalışanlar, duygusal zekâlarıyla ortalama olanlardan ayrılmaya başlamıştır. Yüksek duygusal zekâyâ sahip olanlar motivasyonun artmasına, daha fazla iş birliğine ve daha düşük personel değişimine katkıda bulunmaktadır (Strickland, 2000). Duygusal zekâ ile günümüzün hızlı temposunda maruz kalınan iletişim çatışmalarına, yaşam doyumsuzluğuna, iş hayatındaki tükenmişliğe ve strese çözüm üretilmektedir (Herece & Şener, 2017). Çünkü duygusal zekâsı yüksek olan çalışanlar kendi duygularını tanıyıp değerlendirebildikleri gibi başkalarının da duygularını anlamlandırıp değerlendirme yeteneğine sahiptirler (Libbrecht, Beuckelaer, Lievens & Rockstuhl, 2014).

Narsisizm kavramı Yunan mitolojisinde eşsiz yakışıklılığı ile ünlü olan Narcissos'a dayanmaktadır. Efsaneye göre kimseyi sevemeyen ve kabul edemeyen Narcissos, gölde suya düşen yansımasını görür ve kendine âşık olur. Suyu yansıyan ulaşamadığı sevgiliyi günlerce izler ve zaman içinde eriyip yok olur (Twenge & Campbell, 2010). Ancak efsane Wilde'a göre burada bitmemekte, Narcissos'un ardından göl ağlamaktadır. Sebebi sorulduğunda ise *"Narcissos için ağlıyorum ama onun yakışıklı olduğunu hiç fark etmemiştim ben. Narcissos için ağlıyorum çünkü sularına eğildiği zaman, gözlerinin derinliklerinde kendi güzelliğimin yansımasını görebiliyordum"* diye cevap verir (Coelho, 2018). Bahsedilen mitolojik karakterlerde görüldüğü gibi narsisizm, bireyin kendini öncelemesinden öteye, kendisine âşık olma ve kendi istekleri uğruna başkalarını kullanma durumudur.

Yıllardır süregelen toplumsal değişimler ve teknolojik gelişmeler ile evrilen modern toplum, "bireycilik" adı altında bireyin kendisine yabancılaşmasına ve aidiyet duygusunu yitirmesine sebep olmuştur. Bu durum narsisistik eğilimlerin artmasına zemin hazırlamıştır (Lasch, 2006). Narsisist bireylerin bahsedilen olumsuz özelliklerinin hem kişiler arası ilişkilerde hem de örgütte yıpratıcı etkiler yaratacağı düşünülmektedir. Ancak bu bireylerin kendilerinden emin, karizmatik, yaratıcı, büyük resmi gören, çevresini etki altına alan, risk almayı seven, vizyoner olan ve liderlik potansiyeli bulunan özellikleri, onları iş hayatında vazgeçilmez kılmaktadır (Maccoby, 2000).

Duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisi yıllardır merak uyandırır. Bu iki konu arasındaki ilişki genellikle negatif yönlü görülse de (Marissen, Deen & Franken, 2012; Jauk, Freudenthaler & Neubauer, 2016; Kauten, 2016), son yıllarda yapılan çalışmalar pozitif yönlü bir ilişki olduğunu da göstermiştir (Zajenkowski, Maciantowicz, Szymaniak & Urban, 2018; Srivastava & Pathak, 2020; Fida, Naz, Khan & Safdar, 2020). Narsisist bireylerin empati yoksunluğu ve başkalarını umursamama gibi olumsuz özelliklerinin yanı sıra özdeğerlerinin farkında, özgüvenli ve diğer bireyleri deyim yerindeyse "kitap gibi okumada" uzman oluşları (Raskin & Terry, 1988; Konrath, Corneille, Bushman & Luminet, 2014) duygusal zekâlarının düşük değil yüksek olabileceği varsayımını oluşturmıştır.

Duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisi uluslararası literatürdeki çalışmalara konu olmakla beraber, Türkiye'deki işletmelerde yapılan araştırmalarda bilimsel olarak yer almamaktadır. Bu çalışmayla beraber özellikle ulusal literatüre önemli katkı verileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, beyaz yakalıların işletmelerin zihin gücünü oluşturmaları, onların duygusal zekâlarının ve narsisistik özelliklerinin araştırılarak yorumlanmasını önemli kılmaktadır. Çünkü zihin gücü pek çok faktörün yanı sıra duygusal zekânın gücünü ve 'normal narsisizmin' zihinsel katkısını içine almaktadır. Bu araştırmada, örgütlerdeki zihin gücünün duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisiyle incelenmesi de literatüre katkı verecektir. Literatüre bir diğer katkı, zihin gücüyle çalışan beyaz yakalıların duygusal zekâlarının ve narsisistik eğilimlerinin demografik özelliklerine ve yönetici olmalarına göre nasıl şekillendiğinin araştırma bulgularıyla ortaya konulmasıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Duygusal Zekâ ve Duygusal Zekâ'nın Örgütteki Önemi

Duygusal zekâ terimi ilk defa Salovey ve Mayer (1990) tarafından kullanılmış; *"kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu bilgiyi düşünce ve eylemlerinde kullanma becerisini içeren, sosyal zekânın bir alt kümesi"* olarak tanımlanmıştır. Goleman'a (1995) göre duygusal zekâ, kişinin kendi ruh halini anlayabilmesi, düzenleyebilmesi, yıkıcı duyguları denetleyebilmesi, harekete geçebilmesi ve diğerlerinin ne hissettiğini algılayabilmesiyle ilgili becerisidir. Duygusal zekâyı, sosyal zekânın bir türü olarak değerlendiren Bar-On'a (2006) göre duygusal sosyal zekâ, bireyin öncelikle kendi duygularını anlayabilmesi, ifade edebilmesi,

ardından diğerlerinin duygularını anlayabilmesi, onlarla iyi ilişkiler kurabilmesi ve çevre faktörleriyle baş edebilmesinde etkili olan duygusal ve sosyal yeterlilikler ile beceriler ve kolaylaştırıcılardan oluşan kesittir.

Literatürde duygusal zekâ genellikle, yetenek tabanlı model ve karma model yaklaşımları ile ele alınır (Goleman, 2001; Bar-On, 2006; Mayer, Salovey, Caruso & Cherkasskiy, 2011). Yetenek modelinde duygusal zekâ, bir dizi yeteneğin varlığını kapsayan kişisel yeterliliktir. Karma modelde ise duygusal zekâ; kişisel yeterliliğin yanında kişilik özellikleri, bireyin davranışları ve sosyal becerileri içine alan daha geniş kapsamla değerlendirilir (Mayer & Cobb, 2000; O'Connor, Hill, Kaya & Martin, 2019). Duygusal zekânın tanım farklılıklarının, benimsenen model özelliklerinden kaynaklandığı görülmektedir (Cooper & Sawaf, 2000).

Wong ve Law'ın (2002) geliştirdiği Duygusal Zekâ Ölçeği (Libbrecht vd., 2014; Wang, 2019) karma modeli temsil eder ve kişinin öz duygu değerlendirmesi, başkalarının duygularını değerlendirmesi, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi boyutlarını kapsar. Duygusal zekâsı yüksek olan bireyler kendisinin ve başkalarının duygularını keşfedip tanır, diğerlerine karşı empati geliştirir, duygularını doğru bir şekilde ifade ve kontrol eder, duyguları kullanarak çevre etkenleri ile baş edebilir ve iyi ilişkiler kurabilme becerisine sahiptir.

Modern iş yaşamındaki belirsizlikler, hızlı değişimler, beklentiler, baskılar ve insana verilen önemin artması, bireylerin yalnızca aklın öncülüğüyle başarı elde etmesini zorlaştırmaktadır (Cooper, 1997). Bu sebeple bireylerin işe girmesinde bilişsel zekânın katkısı ön planda olurken, kariyer yapmasına ve yükselmesine duygusal zekâ olanak tanımaktadır (Gibbs, 1995). Bunun farkında olan işverenler, işe alacakları bireylerden sözlü iletişim kurabilme, etkin dinleme, çıkmaza giren durumlarda yaratıcı çözümler üretebilme, kolay uyum sağlama, güven verme ve güdüleme, örgüt içerisinde etkili olma ve lider olma potansiyeli gibi duygusal zekâyı oluşturan yetilere sahip olmalarını beklerler (Goleman, 1998). Duygusal zekâsı gelişmiş olan işveren, yönetici ve çalışanlar hem kendilerini motive etmekte hem de diğer çalışanların işe yönelik motivasyonunu ve işteki performansını arttırabilmektedir (Kılıç, Doğan & Demiral, 2007). Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar geleceğe dair hedefler belirler ve hedeflerine ulaşmak için en iyisini yaparlar. Bu durum bireylerin iş performansını (Mumcu & Yiğit, 2022; Stawicki, Krishnakumar & Robinson, 2023; Sujila, Priyati & Santoso, 2023; Alan, Ennabe, Joshi

& Weinand, 2023), iş tatminini (Deb, Nafi, Mallik & Valeri, 2023; Aydoğmuş, 2023), örgüte olan bağlılığını ve bununla birlikte psikolojik dayanıklılığını arttırmaktadır (Ulutürk, 2021; Ugurlu, 2023). Wong ve Law'ın (2002) yaptığı çalışmada çalışanların duygusal zekâlarının iş performansını ve iş tatminini etkilediği, liderin duygusal zekâsının ise çalışanların örgüte bağlılığını etkilediği görülmüştür.

Duygusal zekânın çalışan yaratıcılığı ile de ilişkisi görülmüş; yüksek duygusal zekâyı sahip çalışanların diğer çalışanlara göre yaratıcılıklarının daha fazla olduğu belirlenmiştir (Başalp & Onağ, 2022). Başka bir çalışmaya göre ise duygusal zekâ girişimcilik eğilimini etkilemektedir. Duygusal zekâsı yüksek olan girişimciler toplumsal, örgütsel ve bireysel alanlarda daha fazla başarı göstermektedir (Alkış & Akpınar, 2019).

2.2. Narsisizm ve Örgütlerde Narsisizm

Kişiliğin karanlık yönlerini tanımlamak amacıyla kullanılan ve Karanlık Üçlü (Narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) olarak adlandırılan kişilik tiplerinden biri olan narsisizm, literatürde ilk defa Havelock Ellis (1898) tarafından bir psikolojik tutumu ifade etmek için "narcissus-like" terimiyle dile getirilmiştir (Gençtan, 2006). Freud'a göre (2012) ise narsisizm "*kendini koruma içgüdüsünün bencilliğinin libidinal bir tamamlayıcısı, her canlı varlığa haklı olarak bir ölçüde atfedilebilecek bir özellik*" olarak ortaya çıkmaktadır.

Genel olarak narsisist kişilikler, daimî bir hayranlık duyulma ve takdir edilme ihtiyacı taşıyan, kendini beğenen, aşırı bencil, kendilerinden iyi olan kişilere yoğun haset duyan, kişiler arası ilişkilerde duygusal derinliğe sahip olmayan, yüzeysel ilişkiler yaşayan, diğer bireylerin duygularını anlayamadıkları gibi kendi duygularını anlamakta da zorlanan, empati yoksunluğu çeken kişiliklerdir (Kernberg, 2012). Narsisizmin normal ve patolojik olarak iki türü mevcuttur (Kohut, 1966; Pincus & Lukowitsky, 2010; Giacomini & Jordan, 2016). Normal narsisizm, çevreden gelen geri bildirimlerden etkilenmeyen bir özgüven, diğer bir deyişle bireyin kendisi ve çevresiyle uyumlu ilişkiler oluşturabilmesi için gerekli olan öz-sevgi olarak açıklanmaktayken (Çevik, Koçak, Younis & Çevik, 2021), patolojik narsisizm, bireyin dışarıdan gelecek olan tepkilere karşı kendisini empati yoksunluğu, bencillik ve büyülenme gibi özelliklerle koruması olarak tanımlanmaktadır (Rozenblatt, 2002). Patolojik narsisizm kendi içerisinde büyülenmeci ve kırılğan olarak iki alt boyuta ayrılır (Pincus & Lukowitsky, 2010). Büyülenmeci narsisistler kibirli, sömürücü, yıkıcı ve hatta saldırgan özelliklerinin yanında dışadönük

kişiliğe sahiptir (Egan, Chan & Shorter, 2014; Giacomini & Jordan, 2016). Kırılğan narsisistlerin baskın özelliği ise saldırganlık veya kıskançlık değil, utançtır. Mütevazı olarak görünen maskelerinin altında ihtiyaçları ve hırsları için utanç hisseden kırılğan narsisistler, nevrotik ve içedönük kişiliğe sahiptir (Dickinson & Pincus, 2003; Giacomini & Jordan, 2016).

Narsisistik kişilik özellikleri literatürde genel olarak üç boyutta ele alınmaktadır (Gentile vd., 2013). Bunlar; narsisist bireyin başarı arzusunun ve diğer bireyler üzerinde güç sahibi olmasını tanımlayan ‘otoriterlik’ (Bogart, Benotsch & Pavlovic, 2004), dürtülerini kontrol edemeyen, heyecan arayan, dışa dönük, gösteriş meraklısı, başarısıyla kendini kanıtlamaktan ziyade kendini sunarak ve ön plana çıkararak kanıtlamaya çalışan ‘teşhircilik’ (Wallace & Baumeister, 2002) ve başka insanları umursamama, yeterince hoşgörü göstermeme, isyankârlık ve düşmanlık gibi özelliklerinin yanı sıra başka insanları kullanma eğilimi ile tanımlanan ‘sömürücülük’ boyutlarıdır (Raskin & Terry, 1988).

Belirli düzeydeki narsisizmin örgütlere ve çalışanlara fayda sağladığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda narsisizm ile motivasyon (Morf, Weir & Davidov, 2000), işe bağlılık (Bolelli, 2018), performans (Wallace & Baumeister, 2002), iş tatmini (Battal, 2020) ve örgütsel özdeşleşme (Karataş & Taş, 2017) arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Yapılan diğer bir çalışmanın sonucu, yönetici narsisizminin, çalışanları kabullenici sessizlik sergilemeye teşvik ettiğini ve bunun yönetici narsisizmi ile çalışan yaratıcılığı arasındaki bağlantıya aracılık ettiğini göstermektedir (Jahanzeb & Raja, 2023). Fatfuta (2023) tarafından yapılan çalışmada, narsisizmin karanlık yönlerine sahip bireylerin, kendi çıkarlarını gözetmeye daha fazla odaklandıkları için örgüte fayda sağlayacak davranışlarda bulunmakla daha az ilgilendikleri ancak narsisizmin aydınlık yönlerine sahip çalışanların kendi davranışlarını, kurum içindeki statülerini veya itibarlarını artırmanın bir yolu olarak algıladıkları için daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri vurgulanmıştır.

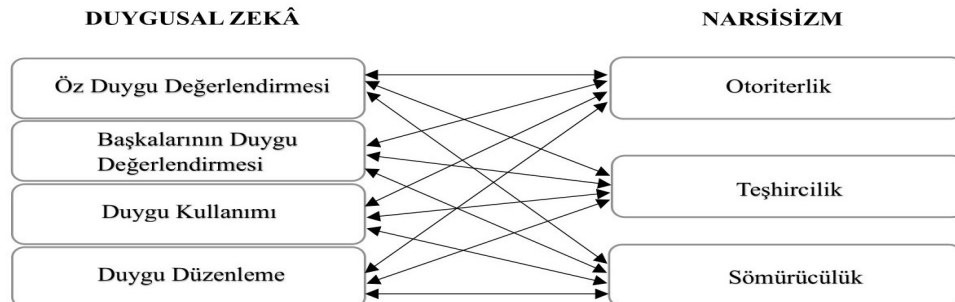
Narsisizm ile yönetici ve liderler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da mevcuttur (Wang, Campbell, Duffy & Liu, 2023). Narsisistik bireylerin başkalarının hayranlığını elde etme ve büyülenme ihtiyaçları onların çeşitli kurumlarda lider olma potansiyellerini harekete geçirmektedir (Kernberg, 2012). Rovelli, Massis, & Gomez-Mejia’nın (2023) CEO’lar üzerine yaptıkları araştırmaya göre daha narsist CEO’lar, üst düzey yönetim ekiplerinin stratejik karar kapsamlılığını teşvik ederek daha fazla yenilik fırsatlarından yararlanma eğilimi gösterirler.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

İşyerinde duygusal zekânın ve narsisizmin incelenmesi, örgütsel davranış bilimi için önemli olmasının yanı sıra pratikte insan kaynakları uzmanlarına fikir verebilmek açısından da önemlidir. İşe alınacak veya işletme içerisinde rotasyona tâbi tutulacak çalışanların doğru işlere yerleştirilmesi, işin özelliklerinin bilinmesini ve işin özelliklerine uygun kişilerin belirlenmesini gerektirir. İşletmelerde toplu halde ve karşılıklı ilişki sistemleri içerisinde yer alan çalışanların duygusal zekâlarının ve narsisistik eğilimlerinin belirlenmesi, işlerin doğru yapılabilmesinde ve çalışanlar arasındaki karşılıklı etkileşimin etkin hale getirilmesinde rol oynar. Bu durum işletmeler için duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkinin incelenmesini önemli kılar. Bu nedenle araştırmanın temel amacı zihin gücüyle emek sarf eden beyaz yakalıların, duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisini analiz etmektir. Araştırmanın ikinci amacı, beyaz yakalı çalışanların demografik özelliklerine göre duygusal zekânın ve narsisizmin farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırmanın üçüncü amacı ise beyaz yakalıların yönetici olup olmama durumlarına göre onların duygusal zekâlarının ve narsisizm özelliklerinin incelenmesidir.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmada, beyaz yakalı çalışanlarda duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişki incelenmiş olup, aralarındaki varsayılan ilişki Şekil 1’de belirtilmektedir.

Duygusal zekâ ve narsisizm arasında negatif yönlü ilişkinin olduğunu varsayan araştırmalara göre narsisistlerin bencil, empatiden yoksun ve başkalarını umursamaz doğaları nedeniyle duygusal zekâlarının düşük düzeyde olabileceği öngörülmüştür. Bu durum yapılan başka araştırmaların sonuçlarıyla da desteklenmiştir (Marissen vd., 2012; Jauk vd., 2016; Kauten, 2016).

Diğer yandan, narsisist bireyler liderlik potansiyeli bulunan, ilgi çeken ve cezbeden kişilerdir. Manipüle etme becerisi gelişmiş olan narsisist bireylerin bu özellikleri duygusal ve kişiler arası ilişki becerileri gerektirmektedir. Bu durum duygusal zekâ ile narsisizm arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olabileceğini düşündürmektedir. Nagler, Reiter, Furtner & Rauthmann’ın (2014) yaptıkları araştırmaya göre narsisizm, düşük düzeydeki duygusal zekânın tersine yüksek düzeydeki duygusal zekâyla ilişkilidir. Aynı zamanda son dönemdeki birçok araştırma bulgusuna göre de duygusal zekâ ve narsisizm arasındaki ilişki pozitif yönlüdür (Zajenkowski vd., 2018; Srivastava & Pathak, 2020). Bazı araştırmalarda ise sadece duygusal zekâ ile büyülenmeci narsisizm arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Casale, Rugai, Giangrasso & Fioravanti., 2019; Michels & Schulze, 2021; Nguyen, Takahashi & Nham, 2022).

Literatürdeki araştırma bulgularına göre duygusal zekâ ve narsisizm arasındaki ilişkinin çift yönlü olması sebebiyle, duygusal zekâ ve narsisizmin alt boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek üzere hazırlanan hipotezlerde herhangi bir yön belirtilmemiştir.

- H₁: Öz duygu değerlendirmesi ile otorite arasında pozitif ilişki vardır.
H₂: Öz duygu değerlendirmesi ile teşhircilik arasında pozitif ilişki vardır.
H₃: Öz duygu değerlendirmesi ile sömürücülük arasında pozitif ilişki vardır.
H₄: Başkalarının duygu değerlendirmesi ile otorite arasında pozitif ilişki vardır.
H₅: Başkalarının duygu değerlendirmesi ile teşhircilik arasında pozitif ilişki vardır.
H₆: Başkalarının duygu değerlendirmesi ile sömürücülük arasında pozitif ilişki vardır.
H₇: Duygu kullanımı ile otorite arasında pozitif ilişki vardır.
H₈: Duygu kullanımı ile teşhircilik arasında pozitif ilişki vardır.

H₉: Duygu kullanımı ile sömürücülük arasında pozitif ilişki vardır.

H₁₀: Duygu düzenleme ile otorite arasında pozitif ilişki vardır.

H₁₁: Duygu düzenleme ile teşhircilik arasında pozitif ilişki vardır.

H₁₂: Duygu düzenleme ile sömürücülük arasında pozitif ilişki vardır.

Çeşitli araştırmalar duygusal zekânın cinsiyete göre (Gümüştekin & Kaya, 2022; Ayça, 2022; Al-Oweidat, Shosha, Baker & Nashwan, 2023) ve yaşa göre farklılaştığını göstermektedir (Babaroğlu & Sangün; 2017; Ayar & Yıldız, 2022). Araştırmalarda duygusal zekâ ve eğitim seviyesi arasında ilişki bulunmuştur (Yılmaz Kuşaklı & Bahçecik, 2012; Arpacı, 2022). Araştırmanın ikinci amacına istinaden beyaz yakalı çalışanların demografik özelliklerinin duygusal zekâ ile ilişkisini test etmek için literatür dikkate alınarak oluşturulan hipotezler şunlardır.

H₁₃: Duygusal zekâ ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₄: Duygusal zekâ ile yaş arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₅: Duygusal zekâ ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

Yapılan araştırmalarda narsisizm cinsiyete (Casale vd., 2019; Syahputra vd., 2022; Shen, 2022; Ağralı Ermiş, 2022; Çınar & Ergül, 2023), yaşa (Shen, 2022) ve eğitime (Ağralı Ermiş, 2022) göre farklılaşmaktadır. Literatürdeki çalışmalara göre aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁₆: Narsisizm ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₇: Narsisizm ile yaş arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₈: Narsisizm ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

Araştırmanın üçüncü amacı beyaz yakalı çalışanların yönetici olup yönetici olmama durumlarına göre duygusal zekâlarının ve narsisizm özelliklerinin incelenmesidir. Köse’nin (2018) araştırma sonucuna göre yönetici ve yönetici olmayanların duygusal zekâları farklılaşmaktadır. Araştırmanın üçüncü amacına istinaden oluşturulan hipotezler aşağıdadır.

H₁₉: Yönetici olan ve yönetici olmayan çalışanların duygusal zekâları farklılaşmaktadır.

H₂₀: Yönetici olan ve yönetici olmayan çalışanların narsisizm düzeyleri farklılaşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Denizli ilindeki kâr amaçlı imalat işletmelerinde çalışan beyaz yakalıları oluşturmaktadır. Beyaz yakalıları, fiziksel güçten ziyade zihinsel güçle işlerini yerine getiren, sembolik olarak belirli oranda otoriteye yakın ya da otoriteyi temsil eden, görece eğitim seviyesi yüksek, teknik veya teknik olmayan işlerden sorumlu örgüt çalışanları (Erdayı, 2012: 78) olarak tanımlanmaktadır. Araştırmada, kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Evren kapsamında 430 beyaz yakalıya LinkedIn ve e-posta kullanılarak ulaşılmıştır. İş yoğunluğu ve anket sorularının yanıtlanmak istenmemesi sebebiyle anketlerin sadece %72'sine geri dönüş olmuştur. Araştırmanın analizi 309 beyaz yakalı çalışandan toplanan veri ile gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Araştırmada duygusal zekâyı ölçmek için Wong ve Law'ın (2002) 7'li Likert Sistemine göre geliştirdiği, Özbezek ve Paksoy tarafından 2017 yılında Türkçeye çevrilerek uyarlanan ve ulusal literatürde 5'li Likert Sistemine dönüştürülerek kullanılan (Hırlak, Taşlıyan, Fidan & Gül, 2017; Turhan & Çetinsöz, 2019; Mumcu & Yiğit, 2022; Yiğit & Eroğlu, 2022) Duygusal Zekâ Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 5'li Likert Sistemi ile dört

boyutun ölçüldüğü (öz duygu değerlendirmesi, başkalarının duygu değerlendirilmesi, duygu kullanımı, duygu düzenlenmesi) 16 ifadeden oluşmaktadır. Narsisizm boyutunu ölçmek için Doğan ve Çolak'ın (2020) Türkçeye uyarladıkları, Gentile ve arkadaşlarının (2013) üç boyuttan (otorite, teşhircilik ve sömürücülük) ve 13 ifadeden oluşan NPI-13 ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte 5'li Likert Sistemi kullanılmaktadır.

Araştırma analizinin ilk aşamasında duygusal zekâ ölçeğinin ve narsisizm ölçeğinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İki ölçeğin birlikte hesaplandığı Cronbach Alfa katsayısı (α) 0,869 bulunmuştur. Bu doğrultuda yüksek derece güvenilir ölçek olduğu görülmüştür. Duygusal zekâ ölçeğinin kendi içerisinde yapılan güvenilirlik analizine göre $\alpha=0,875$ 'tir. Duygusal zekânın öz duygu değerlendirilmesi (ÖDD) boyutu $\alpha=0,867$, başkalarının duygularının değerlendirilmesi (BDD) boyutu $\alpha=0,812$, duygu kullanımı (DK) boyutu $\alpha=0,788$, duygu düzenleme (DD) boyutu $\alpha=0,870$ olarak bulunmuştur.

Narsisizm ölçeği için yapılan geçerlik ve güvenilirlik testine göre, teşhircilik boyutunda yer alan 5. ifadenin geçerliği ve güvenilirliği düşürdüğü görülmüş ve ifade (İyi bir insan olduğumu biliyorum, çünkü herkes öyle olduğumu söylüyor) ölçekten çıkarılmıştır. Narsisizm ölçeğinin Cronbach Alfa (α) değeri, ifade çıkarılmadan önce

Tablo 1: Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Analizi

Madde	Faktör Yükleri				KMO
	ÖDD	BDD	DK	DD	
Çoğu zaman belirli duyguları neden hissettiğimi anlarım	,895				,864
Kendi duygularımı iyi anlarım	,891				
Gerçekten ne hissettiğimi anlarım	,858				
Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim	,752				
Çok kızgın olduğum zaman çabuk sakinleşirim		,894			
Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları mantıklı bir şekilde ele alabilirim		,836			
Kendi duygularımı iyi bir şekilde kontrol edebilirim		,833			
Kendi duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim		,825			
Etrafımdaki insanların duygularını iyi anlarım			,885		
Başkalarının duygularını iyi gözlerim			,863		
Her zaman arkadaşlarımdan duygularını davranışlarından anlarım			,796		
Başkalarının duyguları ve hislerine karşı hassasım			,664		
Her zaman kendime yetenekli bir kişi olduğumu söylerim				,918	
Her zaman en iyisini yapmak için kendimi teşvik ederim				,764	
Kendimi motive edebilen bir kişiyim				,732	
Her zaman kendimle ilgili hedefler belirlerim ve başarmak için elinden geleni yaparım				,636	

Toplam Varyans: % 69,05

Approx. Chi-Square: 2514,423 df: 120 Sig.: ,000

Tablo 2: Narsisizm Ölçeği Faktör Analizi

Madde	Faktör Yükleri			KMO
	Otorite	Sömürücülük	Teşhircilik	
Doğuştan bir liderim	,849			,797
İnsanlar her zaman benim otoritemi tanımaktadır	,781			
Kuvvetli bir güç isteğim vardır	,720			
Diğer insanların üzerinde yetkim olmasından hoşlanırım	,708			
Diğer insanlardan çok şey beklerim		,830		
Hak ettiğim her şeyi alana kadar asla tatmin olmayacağım		,688		
Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrarcıyım		,648		
İnsanları manipüle etmenin kolay olduğunu düşünürüm		,557		
Fırsat buldukça, genellikle hava atarım		,490		
Bedenime bakmaktan hoşlanırım			,941	
Aynada kendime bakmaktan hoşlanırım			,862	
Bedenimi sergilemekten hoşlanırım			,626	

Toplam Varyans: % 56,87

Approx. Chi-Square: 1145,971 df: 66 Sig.: ,000

0,826 iken teşhircilik boyutundan 5. ifade çıkarıldıktan sonraki değeri 0,831 olmuştur.

Narsisizm ölçeği için; otorite boyutu $\alpha=0,770$ sömürücülük boyutu $\alpha=0,668$, teşhircilik boyutu $\alpha=0,756$ 'dır.

Duygusal zekâ ölçeğinin KMO değeri 0,864 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi anlamlılık düzeyi 0,000'dır. Bu analiz sonuçlarına göre veri seti faktör analizine uygundur. Faktör analizi sonucunda 4 boyut altında toplanan duygusal zekâ ölçeği maddeleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Narsisizm ölçeğinin KMO değeri 0,797 ve Bartlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi 0,000'dır. Veri setinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizinde narsisizm ölçeğinin maddeleri 3 boyutta şekillenmiştir. Orijinal narsisizm ölçeğinin teşhircilik boyutundaki 8. madde, faktör yükünün daha fazla olduğu sömürücülük boyutuna dâhil edilmiştir (Tablo 2).

Betimleyici analiz sonuçlarına göre (Tablo 3); duygusal zekânın öz duygu değerlendirme

ortalaması $\bar{X}= 4,2$, başkalarının duygu değerlendirme ortalaması $\bar{X}= 3,96$, duygu kullanımı ortalaması $\bar{X}= 3,9$, duygu değerlendirme ortalaması $\bar{X}= 3,6$, narsisizmin otorite ortalaması $\bar{X}= 4,35$, teşhircilik ortalaması $\bar{X}= 2,75$, sömürücülük ortalaması $\bar{X}= 4,68$ olduğu görülmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Duygusal zekânın boyutları ile narsisizmin boyutları arasındaki ilişkiyi analiz etmek için korelasyon testi yapılmıştır (Tablo 4). Duygusal zekânın öz duygu değerlendirmesinin otoriteyle anlamlı ilişkisinin olduğu fakat teşhircilik ve sömürücülük boyutlarıyla anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmektedir. H_1 desteklenmiş, H_2 ve H_3 desteklenmemiştir. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun, narsisizmin otorite ve teşhircilik boyutu ile ilişkili olduğu görülürken sömürücülük boyutu ile ilişkisi bulunmamıştır. H_4 ve H_5 desteklenirken H_6 desteklenmemiştir.

Duygusal zekânın duygu kullanımı narsisizmin otorite, teşhircilik ve sömürücülük boyutlarının tümüyle ilişkilidir. Dolayısıyla H_7 , H_8 ve H_9

Tablo 3: Betimleyici Analizler

Kavramlar	Duygusal Zekâ				Narsisizm		
Boyutlar	ÖDD	BDD	DK	DD	Otorite	Teşhircilik	Sömürücülük
Ortalama	4,2233	3,9628	3,9264	3,6230	4,3549	2,7540	4,6850
Medyan	4,2500	4,0000	4,0000	3,7500	4,3333	2,6667	4,6667
Mod	5,00	4,00	4,00	4,00	4,67	3,00	5,33
Std. Sapma	,72096	,69072	,75111	,88883	1,18229	1,02490	1,31289

Tablo 4: Duygusal Zekâ ile Narsisizmin Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7
1. ÖDD	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	1						
2. BDD	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,276** ,000	1					
3. DK	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,546** ,000	,252** ,000	1				
4. DD	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,451** ,000	,168** ,003	,459** ,000	1			
5. Otorite	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,218** ,000	,190** ,001	,369** ,000	,179** ,002	1		
6. Teşhircilik	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,096 ,093	,173** ,002	,277* ,000	,061 ,283	,371** ,000	1	
7. Sömürücülük	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,080 ,161	,092 ,107	,195** ,001	,026 ,645	,485** ,000	,473** ,000	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

desteklenmiştir. Duygusal zekânın duygu düzenlemesi ise narsisizmin sadece otorite boyutuyla ilişkilidir. H_{10} desteklenmiş, H_{11} ve H_{12} desteklenmemiştir.

Yapılan korelasyon analizine göre duygusal zekânın bütün boyutları narsisizmin otorite boyutuyla ilişkilidir. Duygusal zekânın, narsisizmin otorite boyutuyla ilişkisinin en yüksek olduğu değer duyguları kullanma boyutu olduğu (0.369) görülmektedir. Duyguların kullanımı narsisizmin bütün boyutlarıyla ilişkilidir, en fazla ilişkili olduğu değer otorite boyutunda görülmektedir.

4.1. Demografik Özelliklerin Duygusal Zekâ ve Narsisizm ile İlişkisi

Beyaz yakalıların demografik özelliklerinin duygusal zekâ ve narsisizm ile ilişkisini analiz etmek üzere bağımsız örneklem T-testi ve Anova testi yapılmıştır. Cinsiyetin duygusal zekâ ile ilişkisi Tablo 5'te, narsisizm ile ilişkisi Tablo 6'da

gösterilmektedir. Cinsiyet ile başkalarının duygu değerlendirmesi arasında anlamlı ilişki vardır. Buna göre başkalarının duygu değerlendirmesi boyutunda kadınlar (4,06) erkeklere (3,88) nazaran daha yüksek ortalamaya sahiptir. Bu sonuç kadınların erkeklerden daha fazla empatik özelliklere sahip olduğunu vurgulayan Jonason ve Kroll'un (2015) çalışmalarıyla ve diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir (Harrod & Scheer, 2005; Mandell & Pherwani, 2003).

Cinsiyet ile duygu düzenleme arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Erkek çalışanların duygu düzenleme ortalaması (3,72) kadın çalışanlardan (3,49) yüksektir. Benzer sonuca ulaşan başka çalışmalar mevcuttur (Özdemir & Dilekmen, 2017; Selvi & Aiswarya, 2023). Sonuçlar değerlendirildiğinde cinsiyet ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir (Erdoğan, 2008; Somoğlu & Zengin, 2023).

Narsisizmin sadece teşhircilik boyutu cinsiyete göre

Tablo 5: Duygusal Zekânın Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları

		n	X	ss	t	P
ÖDD	Kadın	133	4,1635	,71181	-1,268	,206
	Erkek	176	4,2685	,72655		
BDD	Kadın	133	4,0602	,61480	2,222	,027
	Erkek	176	3,8892	,73617		
DK	Kadın	133	3,8609	,74201	-1,334	,183
	Erkek	176	3,9759	,75625		
DD	Kadın	133	3,4925	,88919	-2,258	,025
	Erkek	176	3,7216	,87825		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 6: Narsisizmin Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları

		n	X	ss	t	P
Otorite	Kadın	133	4,3434	1,20041	-,149	,882
	Erkek	176	4,3636	1,17177		
Teşhircilik	Kadın	133	2,9273	,97558	2,608	,010
	Erkek	176	2,6231	1,04441		
Sömürücülük	Kadın	133	4,6090	1,23195	-,884	,377
	Erkek	176	4,7424	1,37157		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

farklılaşmaktadır. Teşhircilik boyutunda kadın çalışanların ortalaması (2,92), erkek çalışanlara (2,62) nazaran yüksektir. Mevcut sonuç Gülmez'in (2009) yapmış olduğu çalışma sonucu ile örtüşmektedir (Tablo 6).

Yaş değişkeni ile duygusal zekâ arasındaki farklılığın analizi için Anova testi yapılmış, çıkan sonuçlarda anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu doğrultuda H₁₄ desteklenmemiştir. Sonuçlar Harrod ve Scheer (2005) tarafından yapılan çalışma sonucuyla paraleldir.

Yaş ile narsisizm arasındaki farklılığın analizi için Anova testi yapılmıştır. Narsisizmin sadece teşhircilik boyutu yaşa göre farklılaşmaktadır. Farklılıkların tespiti için Games-Howell post-hoc testi kullanılmış olup, teşhircilik düzeyinin en yüksek 23 ve 23 altı yaş aralığında olduğu görülmüştür. Bununla birlikte yaş arttıkça teşhirciliğin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre H₁₇ desteklenmektedir (Tablo 7). Sonuçlar, Z kuşağı bireylerinin teşhircilik düzeyinin diğer gruplara göre yüksek çıktığı Özdemir'in (2017) çalışmasıyla örtüşmektedir.

Eğitim durumu ve duygusal zekâ arasındaki farklılık Anova ile analiz edilmiştir. Çalışanların eğitim durumu ile sadece duyguların kullanımı arasında farklılık görülmüştür. Farklılıklar analizi için kullanılan Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre, ön lisans ve lise mezunları arasında farklılık saptanmıştır. Lise mezunu

çalışanların ortalaması (4,2), ön lisans mezunu çalışanların ortalamasına (3,7) nazaran yüksektir. Duyguları kullanma boyutunun en yüksek olduğu eğitim düzeyi ortalaması lise mezunlarında görülmektedir ve bu sonuçlara göre H₁₅ desteklenmektedir. (Tablo 8). Çalışma sonucu, Öztürk ve Barutçu'nun (2022) çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Eğitim durumu ile narsisizm arasındaki farklılık Anova testi ile incelenmiş; farklılık bulunmamış ve dolayısıyla H₁₈ hipotezi desteklenmemiştir. Mevcut sonuç literatürle paralellik göstermektedir (Özer, Uğurluoğlu, Kahraman & Avcı, 2016; Şafak & Kahraman, 2019; Yücel, 2020).

4.2. Duygusal Zekâ ve Narsisizmin Yöneticilik Statüsü ile ilişkisi

Beyaz yakalı çalışanların duygusal zekâları ile onların narsisizm özellikleri, yönetici olup olmamaları dikkate alınarak incelenmiştir. Duygusal zekânın yönetici olup olmama durumuna göre farklılık analizi için yapılan T-testi sonucunda, yönetici olanların duygu kullanımı ortalamasının (4,0), yönetici olmayanların ortalamasına (3,8) nazaran yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, H₁₉ hipotezi desteklenmiştir (Tablo 9).

T-testi sonuçlarına göre narsisizmin otoriterlik boyutunda, yönetici olanlar ile yönetici olmayanların arasında farklılık görülmüştür. Yöneticilerin otoriterlik boyutu ortalaması (4,5)

Tablo 7: Narsisizmin Yaş Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları

		N	X	SS	f	P
Otorite	23 ve altı	14	4,5714	,84153	1,124	,340
	24-42	250	4,3893	1,21219		
	43-60	43	4,1240	1,09357		
	61 ve üzeri	2	3,5000	,70711		
Teşhircilik	23 ve altı	14	3,1905	1,19625	4,743	,003
	24-42	250	2,8067	1,01107		
	43-60	43	2,3798	,92462		
	61 ve üzeri	2	1,1667	,23570		
Sömürücülük	23 ve altı	14	4,9286	,35030	1,496	,216
	24-42	250	4,7333	1,27901		
	43-60	43	4,3721	1,64302		
	61 ve üzeri	2	3,6667	,94281		

Tablo 8: Duygusal Zekânın Eğitim Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları

		n	X	ss	f	p
ÖDD	Lise	31	4,2984	,79953	1,122	,340
	Önlisans	35	4,0357	1,02746		
	Lisans	196	4,2245	,67415		
	Lisansüstü	47	4,3085	,56437		
BDD	Lise	31	4,0242	,74542	,594	,619
	Önlisans	35	4,0786	,77120		
	Lisans	196	3,9273	,66178		
	Lisansüstü	47	3,9840	,71931		
DK	Lise	31	4,2258	,67192	2,714	,045
	Önlisans	35	3,7500	,79057		
	Lisans	196	3,8890	,73432		
	Lisansüstü	47	4,0160	,79810		
DD	Lise	31	3,6210	,90800	2,390	,069
	Önlisans	35	3,2500	1,13436		
	Lisans	196	3,6735	,83429		
	Lisansüstü	47	3,6915	,85372		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 9: Duygusal Zekâ ile Yönetici Olan ve Olmayan Katılımcılar için T-testi

		n	X	ss	t	p
ÖDD	Yönetici olmayan	119	4,1387	,77343	-1,638	,102
	Yönetici	190	4,2763	,68281		
BDD	Yönetici olmayan	119	3,9937	,69002	,622	,534
	Yönetici	190	3,9434	,69228		
DK	Yönetici olmayan	119	3,8025	,79782	-2,310	,022
	Yönetici	190	4,0039	,71152		
DD	Yönetici olmayan	119	3,5504	,93291	-1,136	,257
	Yönetici	190	3,6684	,85946		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 10: Narsisizm ile Yönetici Olan ve Olmayan Katılımcılar için T-testi

		n	X	ss	t	p
Otorite	Yönetici olmayan	119	4,1849	1,20709	-2,011	,045
	Yönetici	190	4,4614	1,15698		
Teşhircilik	Yönetici olmayan	119	2,8263	,92246	,981	,327
	Yönetici	190	2,7088	1,08405		
Sömürücülük	Yönetici olmayan	119	4,7423	1,35951	,606	,545
	Yönetici	190	4,6491	1,28517		

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır

yönetici olmayanların otoriterlik boyutu ortalamasından (4,2) yüksektir (Tablo 10). Dolayısıyla, H_{20} hipotezinin desteklendiği anlaşılmaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İmalat işletmelerinde yapılan bu çalışmada beyaz yakalı çalışan grubunda duygusal zekâ ile narsisizm ilişkisi ve her iki değişkenin demografik faktörlerle ve çalışanların yönetici olma durumları ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın birinci amacı doğrultusunda yapılan korelasyon testine göre

duygusal zekânın öz duygu değerlendirme boyutunun narsisizmin yalnızca otorite boyutuyla anlamlı ilişkisi vardır. Duygusal zekânın başkalarının duygularını değerlendirme boyutu, narsisizmin otorite ve teşhircilik boyutları ile ilişkili olmasına rağmen sömürücülük boyutuyla ilişkili değildir. Duygusal zekânın duygu kullanımı boyutu, narsisizmin tüm boyutlarıyla (otorite, teşhircilik, sömürücülük), en fazla da otorite boyutu ile ilişkilidir. Duygu düzenlemesi boyutunun ise narsisizmin yalnızca otorite boyutuyla ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda duygusal zekâ ve narsisizm arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu sonuç literatürdeki benzer çalışmalarla uygunluk göstermektedir (Deliç,

Novak, Kovačić & Avsec, 2011; Veselka, Schermer & Vernon, 2012; Vize, Lynam, Collison & Miller, 2016; Czarna, Leifeld, Śmieja, Dufner & Salovey, 2016; Zajenkowski vd., 2018; Srivastava & Pathak, 2020; Fida vd., 2020).

Araştırmanın ikinci amacına göre beyaz yakalı çalışanların duygusal zekâ ve narsisizm düzeyleri ile demografik özelliklerinin ilişkisi T-testi ve Anova analizleri ile incelenmiştir. Cinsiyetin duygusal zekâ ile ilişkisine bakıldığında, başkalarının duygularını değerlendirme boyutunda anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutunda ortalama değerler kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksektir. Cabello, Sorrel, Fernández-Pinto, Extremera & Fernández-Berrocal (2016) ve Erdoğan'a (2008) göre çalışan beyaz yakalı kadınların başkalarının duygularını değerlendirebilme becerisi çalışan beyaz yakalı erkeklerden daha yüksektir. Cinsiyet ile duygu düzenleme arasında da anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Duygu düzenlemenin ortalama değeri erkeklerde kadınlardan daha yüksektir. Kadınların birçok duyguyu yoğun yaşadıkları (Grossman & Wood, 1993), erkeklerin ise duygularına hükmedebilme becerilerinin kadınlardan yüksek olduğu görülmektedir (Özdemir & Dilekmen, 2017; Petrides & Furnham, 2000). Sonuçlardan yola çıkılarak duygusal zekâ ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olduğu söylenebilir (Cabello vd., 2016; Gümüştekin & Kaya, 2022; Ayça, 2022; Al-Oweidat vd., 2023).

Filiz ve Budak'ın (2023) araştırma sonuçlarına göre narsisizm ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Ancak bu çalışmanın sonuçlarına göre narsisizm ile cinsiyet arasındaki ilişkide narsisizmin teşhircilik boyutu cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Teşhircilik boyutunda beyaz yakalı kadın çalışanların ortalama değeri beyaz yakalı erkek çalışanların ortalama değerine nazaran yüksektir. Young ve Pinsky'nin (2006) ve Atay'ın (2010) çalışmalarına göre kadınlarda teşhircilik boyutu daha yüksek düzeydedir ancak Aslan, Mert & Yıldız'ın (2016) çalışmasında erkeklerin teşhircilik düzeyi kadınlarınkinden daha yüksektir.

Literatürde olduğu gibi (Gümüştekin & Kaya, 2022; Mercan & Günay, 2023) bu çalışmanın sonuçlarına göre de duygusal zekâ yaşa göre farklılaşmamıştır. Narsisizmin ise yalnızca teşhircilik boyutu yaşa göre farklılaşmaktadır. Teşhirciliğin en fazla olduğu yaş grubu 23 ve 23 altı yaş aralığındayken, yaş ilerledikçe teşhircilik düzeyinin azaldığı görülmektedir. Bununla beraber yaş ile narsisizm arasındaki ilişkiyi araştıran Çınar ve Ergül (2023) ve Filiz'in (2022) araştırma sonuçlarına göre iki

değişken arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Eğitim ile duygusal zekânın yalnızca duyguları kullanma alt boyutu arasında ilişki görülmüştür. Duygu kullanımı lise mezunlarında ön lisans mezunu olan beyaz yakalılara nazaran daha yüksektir. Narsisizm ile eğitim düzeyi arasında ise herhangi bir ilişki yoktur (Atay, 2010).

Araştırmanın son amacı çerçevesinde beyaz yakalı çalışanların duygusal zekâları ile narsisizm özellikleri, yönetici olup yönetici olmama durumlarına göre incelenmiştir. Yapılan T-testi sonuçlarına göre duygusal zekânın yalnızca duygu kullanımı ile yönetici olanlar ve yönetici olmayanlar arasında fark görülmüştür (Ural, 2001). Yöneticilerin duygu kullanımı ortalama değerleri, yönetici olmayanlara nazaran yüksektir (Köse, 2018). Narsisizmin ise yalnızca otorite boyutunda, yönetici olanlar ve yönetici olmayanlar farklılaşmaktadır. Yöneticilerin otorite boyutu ortalama değerleri, yönetici olmayanlara kıyasla yüksektir. Yöneticilerin liderlik etme, sorumluluk alma, ikna etme ve etkileme arzuları dikkate alındığında beklenen sonuç elde edilmiştir (Choi & Phan, 2022).

Zihin gücü pek çok faktörün yanı sıra duygusal zekânın gücünü ve 'normal narsisizmin' zihinsel katkısını içine alır. Beyaz yakalıların işletmelerin zihin gücünü oluşturmaları, onların duygusal zekâları ile narsisistik özellikleri arasındaki ilişkinin analiz edilmesini önemli kılmaktadır. Bu sebeple zihin gücünü kullanan beyaz yakalılarda duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi nicel yöntemle analiz eden bu çalışmanın yönetim ve örgüt literatürüne katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Yapılan araştırmanın en önemli sınırlılığı sadece nicel yöntemle yapılmış olmasıdır. Özellikle narsisizm konusunun, nicel çalışmanın yanı sıra katılımcılarla birebir yapılacak görüşmelerle daha derinlemesine analiz edilmesi literatüre ayrıca katkı sağlayacaktır. Araştırmanın diğer sınırlılığı, her iki boyut için de kullanılan ölçek ifadelerinin, katılımcıların bizzat kendilerinin duygusal zekâ ve narsisizm özellikleriyle ilgili olmasıdır. Bu çalışmada kullanılan ölçek ifadelerinin yanı sıra, katılımcıların birbirlerinin ve özellikle yöneticilerinin duygusal zekâları ve narsisistik özellikleri ile ilgili algılarının ölçülmesine yönelik ifadelerle hazırlanan ölçeklerin kullanılması ve hatta katılımcıların kendi duygusal zekâ ve narsisistik özelliklerine dair verdikleri cevaplarla, birbirlerinin duygusal zekâ ve narsisistik özelliklerine dair verdikleri cevapların karşılaştırılması yönetim ve organizasyon

literatüründe konunun daha geniş ve eleştirel bir perspektifle ele alınmasını sağlayacaktır.

Bu araştırma sürecinin sonucunda elde edilen tecrübeler neticesinde, duygusal zekâ ve narsisizm üzerine araştırma yapacak akademisyenlere nicel yöntemle beraber nitel yöntemleri de kullanmaları önerilir. Diğer öneri; duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisi üzerine yapılacak araştırmalarda beyaz yakalı çalışanlar-mavi yakalı çalışanlar, tepe yöneticileri-orta düzey yöneticiler-alt düzey yöneticiler ve özel sektör-kamu sektörü karşılaştırmalarının da yapılmasıdır. Ayrıca, araştırmanın konusunu oluşturan yönetici, yönetilen ve mevkidaş olarak beyaz yakalı çalışanların duygusal zekâsı ve narsisistik özellikleri kendi algılarına göre ölçüldükten sonra, birbirilerinin duygusal zekâsı ve narsisistik özellikleriyle ilgili algılarının da ölçülmesi ve iki ölçümün karşılaştırılmasına imkân sağlayan araştırmaların yapılması önerilir.

Örgütlerde duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisini irdeleyen mevcut araştırmalar ve gelecekte yapılacak yeni araştırmalar, çalışanların duygusal zekâlarını daha etkili kullanmalarına ve normal narsisizm özelliklerinin doğru yönlendirilmesine yardımcı olacaktır. Bunun neticesinde, örgütler için daha fazla katma değer yaratabilecek şartlar oluşturulabilecektir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 10/04/2023 tarih ve 08-6 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Ağralı Ermiş, S. (2022). Examination of athletes' dark personality traits in terms of demographic variables. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 47-62.
- Alan, A., Ennabe, M., Joshi, N. & Weinand, M. (2023). Emotional intelligence in neurosurgery: Mitigating burnout and enhancing performance. *Surgical Neurology International*, 14(326), 1-5.
- Alkış, H. & Akpınar, F. (2019). Duygusal zekâ ve girişimcilik eğilimi: Adıyaman üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 341-379.
- Al-Oweidat, I., Shosha, G. A., Baker, T. A. & Nashwan, A. J. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment among nurses working in governmental hospitals in Jordan. *BMC Nursing*, 22(1), 1-12
- Arpacı, S. (2022). Duygusal zekâ düzeyinin benlik saygısına etkisi: Turist rehberleri üzerine bir çalışma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 523-539.
- Aslan, M., Mert, H. Ş. & Yıldız, M. (2016). Narsistik kişilik ile affedicilik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *2. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi*, (ss. 147-153), 5-7 Mayıs 2016, Payas/Hatay.
- Atay, S. (2010). *Çalışan narsist: Örgütler, liderler, yöneticiler ve astlar*. İstanbul: Namar Yayınları.
- Ayar, M. & Yıldız, D. (2022). Duygusal zekânın hedonik tüketim davranışına etkisi: Ordu ve Giresun ili örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(27), 400-423.
- Ayça, B. (2022). Duygusal zekâ ve çalışanların yaratıcı davranışı arasındaki ilişkide örgüt kültürünün düzenleyici etkisi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 2022(58), 185-203.
- Aydoğmuş, C. (2023). Bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (İş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) ilişkisi: Duygusal zekânın aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(1), 31-47.
- Babaroğlu, A. & Sangün, L. (2017). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesi. *The Journal of Social Sciences*, 11(11), 384-398.
- Bar-On, R. (2006). "The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)", *Psicothema*, 18 (Suplemento), 13-25.
- Başalp, A. A. & Onağ, A. O. (2022). Duygusal zekânın çalışan yaratıcılığına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 16-32.
- Battal, F. (2020). İş yerindeki narsisizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 565-592.
- Bogart, L. M., Benotsch, E. G. & Pavlovic, J. D. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. *Basic and Applied Social Psychology*, 26(1), 35-44.
- Bolelli, M. (2018). Narsistik kişilik özelliklerinin işe bağlılığa etkileri: Örnek bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3), 185-199.
- Cabello, R., Sorrel, M. A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. (2016). Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: A cross-sectional study. *Developmental Psychology*, 52(9), 1486-1492.
- Casale, S., Rugai, L., Giangrasso, B. & Fioravanti, G. (2019). Trait-Emotional intelligence and the tendency to emotionally manipulate others among grandiose and vulnerable narcissists. *The Journal of Psychology*, 153(4), 402-413.
- Choi, Y. & Phan, W. M. (2022). Narcissistic leaders: The good, the bad and recommendations. *Organizational Dynamics*, 51, 100868.
- Coelho, P. (2018). *Simyacı* (Ö. İnce, Çev.). İstanbul: Can Yayınları.
- Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training & development*, 51(12), 31-39.
- Cooper, R.K. & A. Sawaf (2000). *Liderlikte duygusal zekâ* (B. Sancar, Z. B. Ayman Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Czarna, A. Z., Leifeld, P., Śmieja, M., Dufner, M., & Salovey, P. (2016). Do narcissism and emotional intelligence win us friends? Modeling dynamics of peer popularity using inferential network analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(11), 1588-1599.
- Çevik, O., Koçak, O., Younis, M. Z. & Çevik, E. (2021). The mediating role of gaming disorder in the effect of narcissism on happiness in children. *International Journal of Environmental Research Public Health*, 18(13), 7137.
- Çınar, H. A. & Ergül, B. (2023). Narsisizm ve saldırganlık ilişkisi. *Turkish Studies-Comparative Religious Studies*, 18(3), 207-232.
- Deb, S. K., Nafi, S. M., Mallik, N. & Valeri, M. (2023). Mediating effect of emotional intelligence on the relationship between employee job satisfaction and firm performance of small business. *European Business Review*, 75(5), 624-651.

- Delić, L., Novak, P., Kovačić, J., & Avsec, A. (2011). Self-reported emotional and social intelligence and empathy as distinctive predictors of narcissism. *Psychological Topics*, 20(3), 477-488.
- Dickinson, K. A. & Pincus, A. L. (2003). Interpersonal analysis of grandiose and vulnerable narcissism. *Journal of Personality Disorders*, 17(3), 188-207.
- Doğan, U. & Çolak, T. S. (2020). Narsistik Kişilik Envanteri-13 (NKE-13)'nin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(26), 4166-4184.
- Egan, V., Chan, S. & Shorter, G. W. (2014). The dark triad, happiness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 67, 17-22.
- Erdayı, A. U. (2012). Beyaz yakalıların tanımlanması üzerine. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(3), 65-80.
- Erdoğan, M. Y. (2008). Duygusal zekânın bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 62-76.
- Fatfouta, R. (2023). Going the extra mile (or not): Facets of narcissism and organizational citizenship behavior. *Personality and Individual Differences*, 213, 112318.
- Fida, M. K., Naz, B., Khan, M. Z. & Safdar, A. (2020). Emotional intelligence and narcissism among senior corporate executives. *Foundation University Journal of Psychology*, 4(2), 83-93.
- Filiz, M. (2022). Türkiye'de sağlık çalışanlarının karanlık üçlü kişilik özelliklerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Eurasian Journal of Health Technology Assessment*, 6(1), 1-11.
- Filiz, M. & Budak, O. (2023). Sağlık bölümlerinde okuyan öğrencilerin karanlık üçlü kişilik özellikleri ile sağlık farkındalık düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 1271-1300.
- Freud, S. (2012). *Narsizm Üzerine ve Schreber Vakası* (B. Büyükkal, S. M. Tura, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Gençtan, E. (2006). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*. Metis Yayınları.
- Gentile, B., Miller, J. D., Hoffman, B. J., Reidy, D. E., Zeichner, A. & Campbell, K. (2013). A test of two brief measures of grandiose narcissism: The narcissistic personality inventory-13 and the Narcissistic Personality Inventory-16. *Psychological Association*, 25(4), 1120-1136.
- Giacomin, M. & Jordan, C. H. (2016). Self-focused and feeling fine: Assessing state narcissism and its relation to well-being. *Journal of Research in Personality*, 63, 12-21.
- Gibbs, N. (1995). Emotional intelligence: The EQ Factor. *Time*, 146(14), 60-68.
- Goleman, D. (1995). *Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir*. (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (1998). *İşbaşında duygusal zekâ*. (H. Balkara Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2001). EI-based theory of performance. Cherniss C., Goleman D. (Eds.). *The emotionally intelligent workplace* (pp. 27-44). CA: Jossey-Bass.
- Grossman, M. & Wood, W. (1993) Sex differences in intensity of emotional experience: A social role interpretation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1010-1022.
- Gülmez, N. (2009). *Narsistik Liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gümüştekin, Ö. & Kaya, F. (2022). Hemşirelik öğrencilerinde duygusal zekâ ile öz duyarlık arasındaki ilişki. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 195-205.
- Harrod, N. R. & Scheer, S. D. (2005). An exploration of adolescent emotional intelligence in relation to demographic characteristics. *Adolescence*, 40(159), 503-512.
- Herece, F. G. & Şener, İ. (2017). Duygusal zekâ ile tükenmişlik arasındaki ilişki: Kamu sektöründe bir uygulama. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 38-54.
- Hırlak, B., Taşlıyan, M., Fidan, E. & Gül, H. (2017). Duygusal zekânın iş performansı ve bazı demografik özellikler ile ilişkisi: Kahramanmaraş'ta üretim sektöründe bir uygulama. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(9), 108-130.
- Jahanzeb, S. & Raja, U. (2023). Does ethical climate overcome the effect of supervisor narcissism on employee creativity?. *Applied Psychology*, 20, 1-14.
- Jauk, E., Freudenthaler, H. H. & Neubauer, A. C. (2016). The dark triad and trait versus ability emotional intelligence. *Journal of Individual Differences*, 37(2), 112-118.
- Jonason, P. K. & Kroll, C. H. (2015). A multidimensional view of the relationship between empathy and the dark triad. *Journal of Individual Differences*, 36, 150-156.
- Karataş, S. & Taş, A. (2017). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 92- 121.
- Kauten, R.L. (2016). *The influence of informant and measurement on the relations among adolescent narcissism, prosocial behavior and emotional and*

- social intelligence* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). University of Southern Mississippi.
- Kernberg, O. F. (2012). *Sınır durumlar ve patolojik narsisizm*. (M. Atakay, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Kılıç, S., Doğan, S. & Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 209-230.
- Kohut, H. (1966). Forms and transformations of narcissism. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 14(2), 243-272.
- Konrath, S., Corneille, O., Bushman, B. J. & Luminet, O. (2014). The relationship between narcissistic exploitativeness, dispositional empathy and emotion recognition abilities. *Journal of Nonverbal Behavior*, 38, 129-143.
- Köse, E. (2018). Çalışanların duygusal zekâ düzeyleriyle tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin araştırılması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 193-212.
- Lasch C. (2006). *Narsisizm kültürü* (S. Öztürk, Ü. H. Yolsal Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Libbrecht, N., Beuckelaer, A. D., Lievens, F. & Rockstuhl, T. (2014). Measurement invariance of the Wong and Law emotional intelligence scale scores: Does the measurement structure hold across far Eastern and European Countries?. *Applied Psychology*, 63(2), 223-237.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 78(1), 92-101.
- Mandell, B. & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404.
- Marissen, M. A., Deen, M. L. & Franken, I. H. (2012). Disturbed emotion recognition in patients with narcissistic personality disorder. *Psychiatry Research*, 198(2), 269-273.
- Mayer, J.D. & Cobb, C.D. (2000). Educational policy on emotional intelligence: Does it make sense?. *Educational Psychology Review*, 12, 163-183.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. & Cherkasskiy, L. (2011). Emotional intelligence. R. J. Sternberg & S. B. Kaufman (Eds.), *The Cambridge handbook of intelligence* (pp. 528-549). Cambridge University Press.
- Mercan, Ç. Y. & Günay, G. Y. (2023). Duygusal zekâ ile çalışma iradesi arasındaki ilişki: Aşçılara yönelik bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(Özel Sayı), 321-340.
- Michels, M. & Schulze, R. (2021). Emotional intelligence and the dark triad: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 180, 110961.
- Morf, C. C., Weir, C. & Davidov, M. (2000). Narcissism and intrinsic motivation: The role of goal congruence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36, 424-438.
- Mumcu, A. & Yiğit, S. (2022). Daha iyi bireysel iş performansı arayışında duygusal zekânın etkisinin test edilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 230-245.
- Nagler, U. K., Reiter, K. J., Furtner, M. R. & Rauthmann, J. F. (2014). Is there a dark intelligence?. Emotional intelligence is used by dark personalities to emotionally manipulate others. *Personality and Individual Differences*, 65, 47-52.
- Nguyen, N. N., Takahashi, Y. & Nham, T. P. (2022). Relationship between emotional intelligence and narcissism: A meta-analysis. *Management Research Review*, 45(10), 1338-1353.
- O'Connor, P. J., Hill, A., Kaya, M. & Martin, B. (2019). The measurement of emotional intelligence: A critical review of the literature and recommendations for researchers and practitioners. *Frontiers in psychology*, 10, 1116.
- Özbezek, B. D. & Paksoy, M. (2017). Liderlik etme motivasyonu ve duygusal zekâ arasındaki ilişkide öz yeterliliğin rolü üzerine bir araştırma. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 3(6), 248-269.
- Özdemir, H. E. (2017). *Bir grup üniversite öğrencisinde bağlanma stilleri ile narsisizm arasındaki ilişki: Reddedilme duyarlılığının aracı rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, M. & Dilekmen, M. (2017). Eğitim fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâlarının anne baba tutumu akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1655-1671.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G. & Avcı, K. (2016). Hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin sosyodemografik değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 203-217.
- Öztürk, R. & Barutçu, E. (2022). Duygusal zekâ ile duygusal emek arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: PAÜ hastanesi örneği. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(12), 57-81.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). Gender differences in measured and self estimated trait emotional intelligence. *Sex Roles*, 42, 449-461.

- Pincus, A. L. & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6, 421-426.
- Raskin, R. & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902.
- Roventi, P., Massis, A. D. & Gomez-Mejia, L. R. (2023). Are narcissistic CEOs good or bad for family firm innovation?. *Human Relations*, 76(5), 776-806.
- Rozenblatt, S. (2002). *In defence of self: The relationship of self-esteem and narcissism to aggressive behavior* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Long Island University, Psychology, New York.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Selvi, A. J. A. & Aiswarya, B. (2023). Examining the relationship between emotional intelligence and work engagement of automobile sector employees in Chennai. *Rajagiri Management Journal*, 17(2), 156-169.
- Shen, K. (2022). The dark triad and depressive symptoms among Chinese adolescents: Moderated mediation models of age and emotion regulation strategies. *Current Psychology*, 42, 30949-30958.
- Somoğlu, M. B. & Zengin, S. (2023). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 817-834.
- Srivastava, S. & Pathak, D. (2020). Impact of emotional intelligence on narcissism-satisfaction with life relationship: A study on Indian managers. *International Journal of Management Practice*, 13(2), 200-215.
- Stawicki, C., Krishnakumar, S. & Robinson, M. D. (2023). Working with emotions: Emotional intelligence, performance and creativity in the knowledge-intensive workforce. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 285-301.
- Strickland, D. (2000). Emotional intelligence: The most potent factor in the success equation. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 30(3), 112-117.
- Sujila, K., Prijati, P. & Santoso, B. H. (2023). The effect of work environment and work discipline on employee performance through emotional intelligence. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 7(2), 511-517.
- Syahputra, Y., Ifdil, I., Hafni, M., Solihatun, S., Oktara, T. W. & Erwinda, L. (2022). Narcissism and social media addiction: gender, social demographics, and social media use. *CounsEdu: International Journal of Counseling and Education*, 7(2), 69-80.
- Şafak, B. & Kahraman, S. (2019). Sosyal medya kullanımının yalnızlık ve narsistik kişilik özelliği belirtileri ile ilgili ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 54-69.
- Turhan, M. & Çetinsöz, B. C. (2019). Duygusal zekâ ve motivasyon arasındaki ilişki: Turizm programı öğrencileri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 268-287.
- Twenge, J. M. & Campbell, W. K. (2010). *Asrın vebası: Narsisizm illeti*. (Ö. Korkmaz Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.
- Uğurlu, F. (2023). Denizcilik işletmelerinde duygusal zekânın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Uluslararası Ekonomi, Siyaset, İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 6(3), 169-186.
- Ulutürk, F. (2021). *Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri ile iş tatminleri ve iş performansları arasındaki ilişki: Ankara OSB'lerinde bir araştırma* (Doktora Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ural, A. (2001). Yöneticilerde duygusal zekânın üç boyutu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 209-219.
- Veselka, L., Schermer, J. A. & Vernon, P. A. (2012). The dark triad and an expanded framework of personality. *Personality and Individual Differences*, 54(4), 417-425.
- Vize, C. E., Lynam, D. R., Collison, K. L. & Miller, J. D. (2016). Differences among dark triad components: A meta-analytic investigation. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9(2), 101-111.
- Wallace, H. M. & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819-834.
- Wang, C. J. (2019). Facilitating the emotional intelligence development of students: Use of technological pedagogical content knowledge (TPACK). *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 100198.
- Wang, W., Campbell, E. M., Duffy, M. K. & Liu, J. (2023). When narcissists exemplify ethics: Contingent consequences of ethical leadership. *Journal of Applied Psychology*, 108(8), 1372-1390.
- Wong, C. & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Yılmaz Kuşaklı, B. & Bahçecik, N. (2012). Yönetici hemşirelerin duygusal zekâ yetenekleri ve liderlik

- davranışları. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 20(2), 112-119.
- Yiğit, A. M. & Eroğlu, M. (2022). The role of emotional intelligence in customer orientation on the road to customer satisfaction. *Route Educational & Social Science Journal*. 9(3), 245-255.
- Young, S. M., & Pinsky, D. (2006). Narcissism and celebrity. *Journal of Research in Personality*, 40(5), 463-471.
- Yücel, E. (2020). Kişiliğin karanlık üçlüsü: Turizm sektöründe demografik değişkenler açısından bir inceleme. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 71-86.
- Zajenkowski, M., Maciantowicz, O., Szymaniak, K. & Urban, P. (2018). Vulnerable and grandiose narcissism are differentially associated with ability and trait emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 9, 1606.